



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Analisi Statistica del Reddito e delle Disuguaglianze

Capitolo 7

Disuguaglianze di genere: il Pension Gender Gap

1. Il Sistema pensionistico italiano

1.1 Il secondo e il terzo pilastro

2. Il differenziale pensionistico di genere

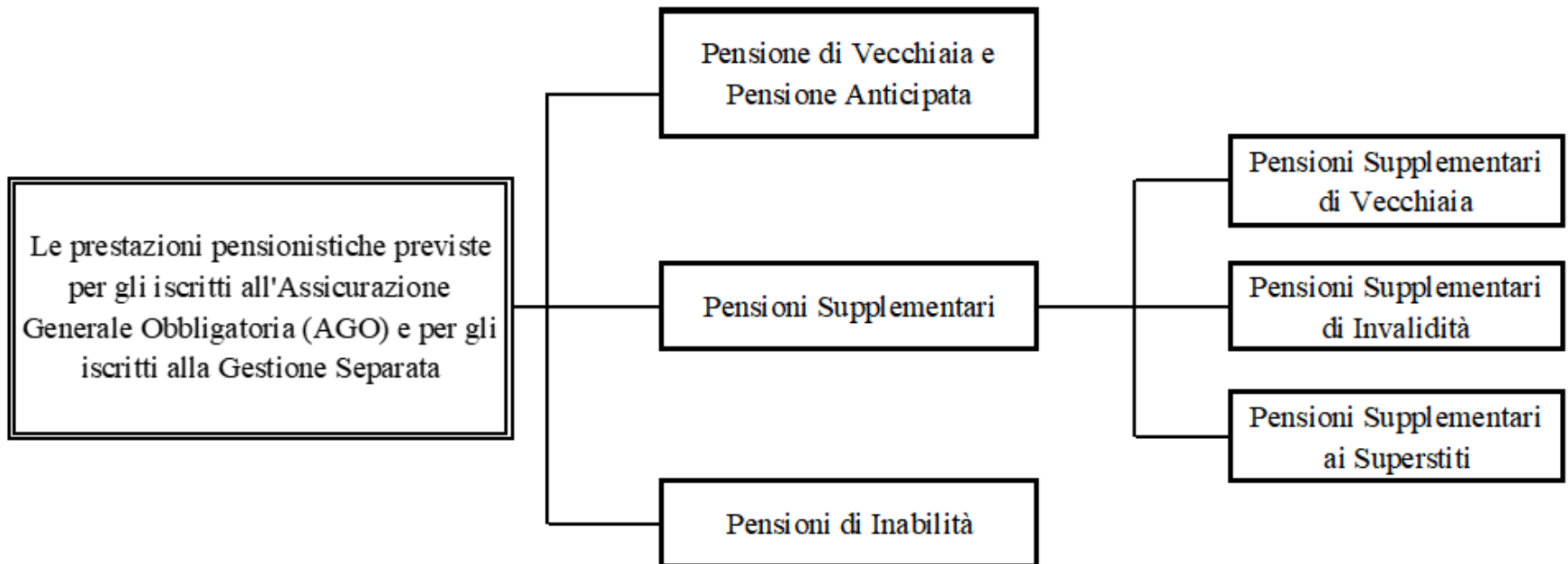
2.1 Il differenziale salariale di genere

2.2 Gli indicatori

2.3 Il differenziale pensionistico di genere in Europa

Il Sistema pensionistico italiano

Figura 7.1: Le prestazioni pensionistiche previste per gli iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) e per gli iscritti alla Gestione Separata



Il Sistema pensionistico italiano

Il sistema pensionistico italiano nel 1995 è passato dall'essere di tipo retributivo a contributivo, seguendo il principio "più versi più avrai".

Dopo la riforma, si sono presentate perciò tre diverse casi :

- Coloro che hanno iniziato a lavorare dopo tale data a cui sono state applicate tutte le norme previste da questo sistema
- Chi aveva maturato un'anzianità contributiva inferiore ai 18 anni a cui è stato applicato il sistema misto: calcolando, cioè, con il sistema retributivo la quota maturata a tale data e con il sistema contributivo la restante parte
- Coloro che al 31 dicembre 1995 avevano maturato più di 18 anni di contributi, viene calcolata la quota con il sistema retributivo fino al 31 dicembre 2011, la restante parte viene quantificata con il metodo contributivo.

Metodo “retributivo”

La pensione con il metodo retributivo è rapportata alla media dei redditi degli ultimi anni e si basa su tre elementi:

1. Anzianità contributiva (fino ad un massimo di 40 anni)
2. Reddito pensionabile (la media delle retribuzioni percepite negli ultimi anni lavorativi)
3. Aliquota di rendimento (pari al 2% annuo della retribuzione entro certi limiti stabiliti dalla legge)

Metodo “contributivo”

Con il sistema contributivo invece, per calcolare la pensione occorre:

- Calcolare i contributi annui sulla base dell'aliquota di computo (diversa a seconda della situazione del contribuente per i lavori autonomi, 33% per i lavoratori dipendenti)
- Rivalutare i contributi sulla base del tasso annuo di capitalizzazione derivante dalla variazione media quinquennale del PIL
- Determinare il montante individuale, ovvero la somma dei contributi rivalutati
- Applicare al montante totale il coefficiente di trasformazione, diverso a seconda dell'età raggiunta al momento della pensione

IL SECONDO E IL TERZO PILASTRO

Il secondo pilastro è rappresentato dai regimi integrativi volontari. Il sistema riformato prevede due opzioni: fondi chiusi regolamentati da accordi collettivi e fondi aperti gestiti da intermediari finanziari.

Il terzo pilastro, anch'esso volontario, è costituito da un accumulo di risorse accantonate per la vecchiaia tramite polizze sulla vita.

IL DIFFERENZIALE PENSIONISTICO DI GENERE

- Il 6 luglio 2016 la XI Commissione Lavoro della Camera ha approvato il documento “Sull’impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne” che contiene i risultati di un’indagine conoscitiva riguardante le differenze di genere esistenti nel sistema pensionistico

IL DIFFERENZIALE PENSIONISTICO DI GENERE

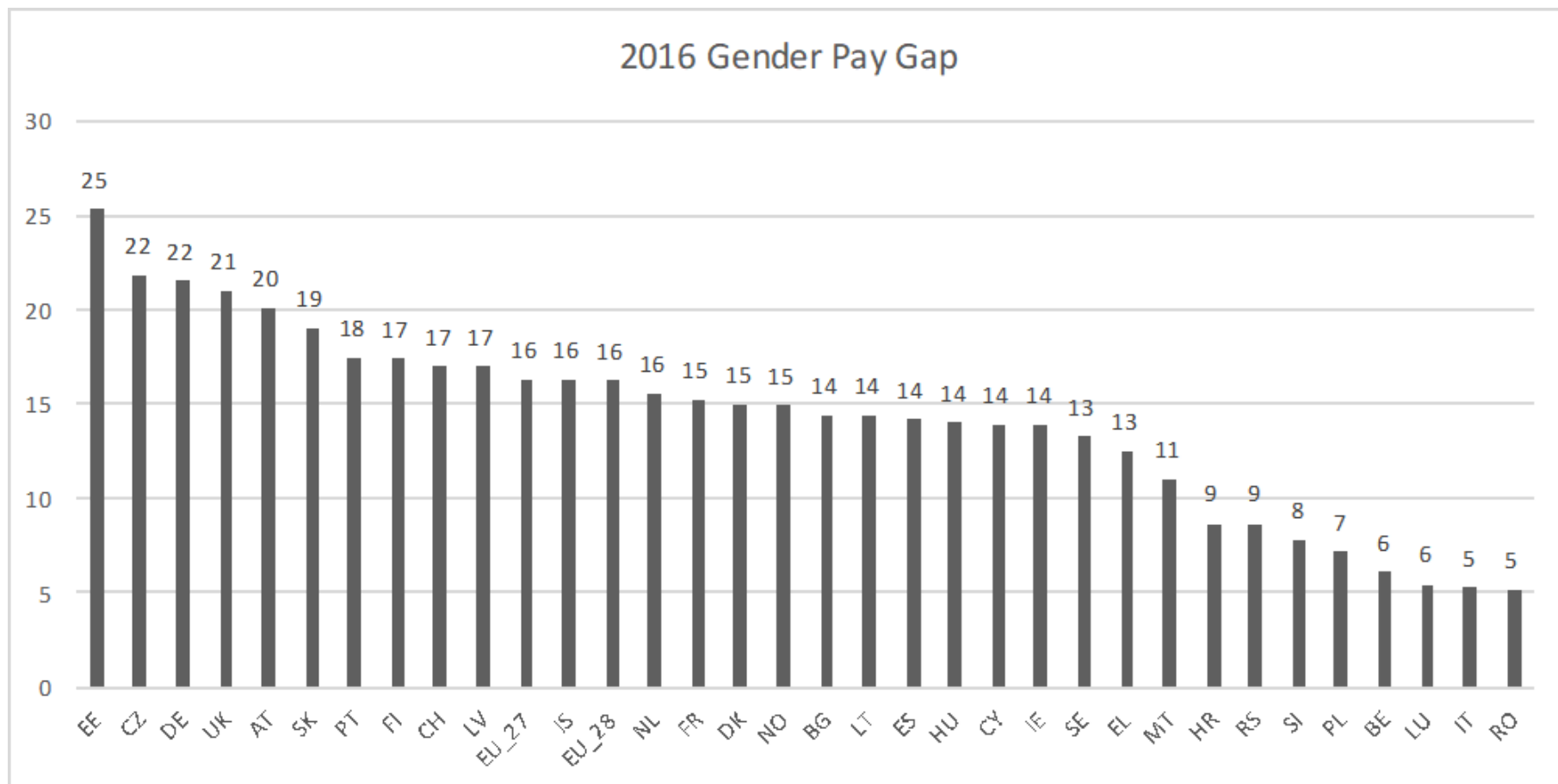
- Nella premessa tali differenze vengono accreditate maggiormente alle differenze esistenti nel mondo del lavoro ovvero al differente sistema retributivo, all'incidenza di carriere non continuative e frammentate e al ricorso a forme di lavoro part-time. Ma una parte di tale divergenze è attribuibile anche alla forma di sistema pensionistico.

IL DIFFERENZIALE SALARIALE DI GENERE

Per comprendere appieno le differenze di genere del sistema pensionistico è opportuno prima analizzare le divergenze di genere del mondo lavorativo, ad esempio il cosiddetto “**gender pay gap**” (differenziale salariale di genere).

IL DIFFERENZIALE SALARIALE DI GENERE

Figura 7.3: Differenziale di genere nei salari nei paesi dell'Unione Europea.



IL DIFFERENZIALE PENSIONISTICO DI GENERE: INDICATORI

- Gli indicatori introdotti dalla Commissione Europea per descrivere tale gap sono: il differenziale di genere nel tasso di copertura pensionistica e il differenziale di genere nei redditi da pensione. Il primo indicatore misura la differenza fra la quota sulla popolazione di riferimento degli uomini che ricevono almeno un trattamento pensionistico e la corrispondente quota delle donne.

IL DIFFERENZIALE PENSIONISTICO DI GENERE: INDICATORI

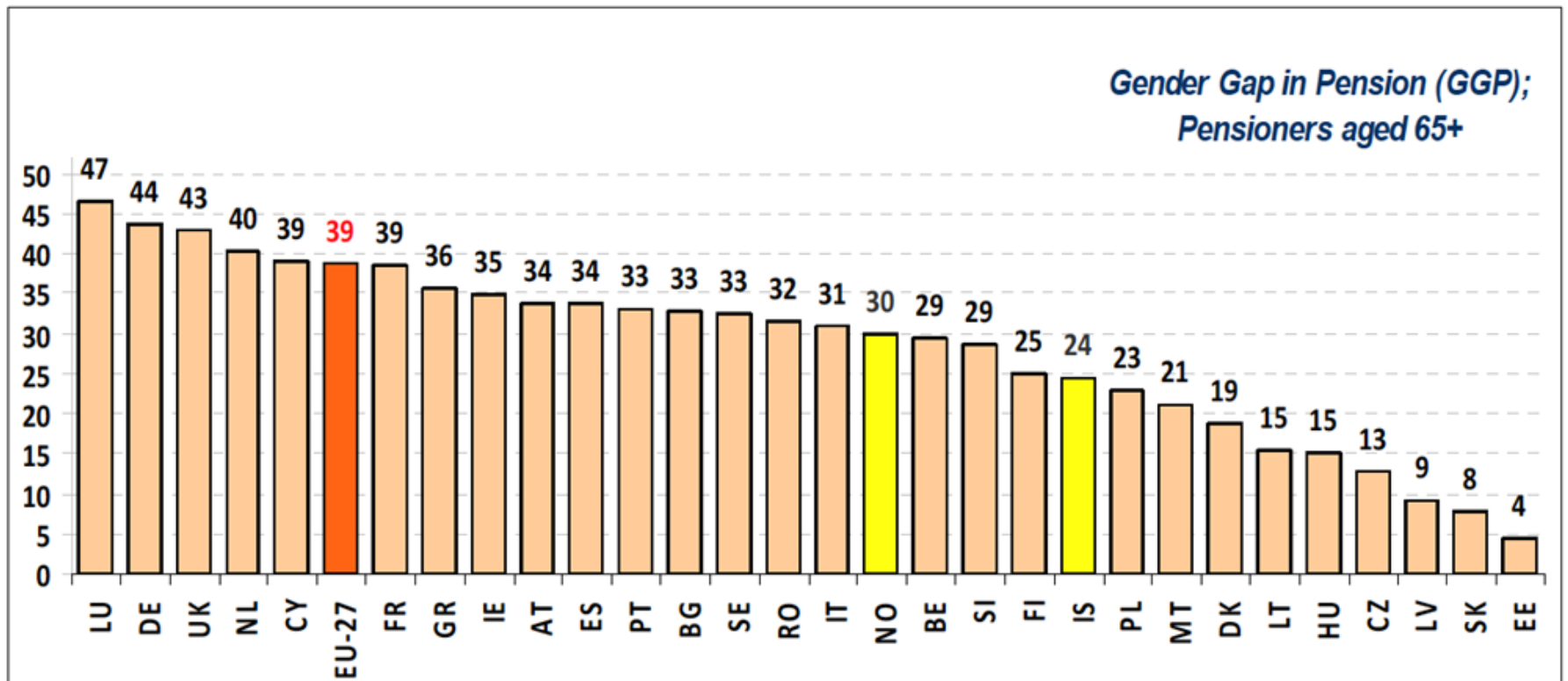
- Mentre il differenziale di genere nei redditi da pensione è definito come:

- $$\left(1 - \frac{\textit{reddito medio da pensione delle donne}}{\textit{reddito medio da pensione degli uomini}}\right) \times 100$$

- Il gap pensionistico di genere è quindi la percentuale di quanto la pensione media delle donne è minore della pensione media degli uomini.

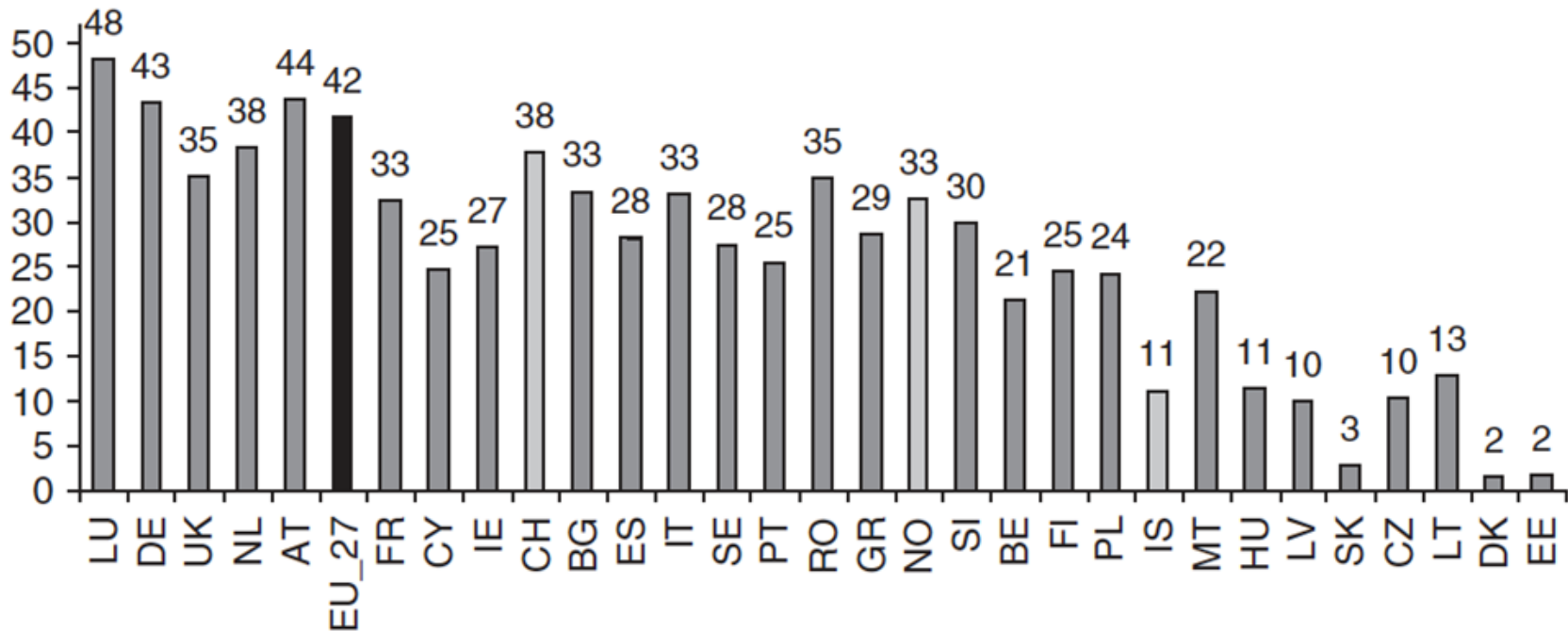
IL DIFFERENZIALE PENSIONISTICO DI GENERE IN EUROPA

- *Figura 7.5: Differenziale di genere nei redditi da pensione nei paesi dell'UE.*



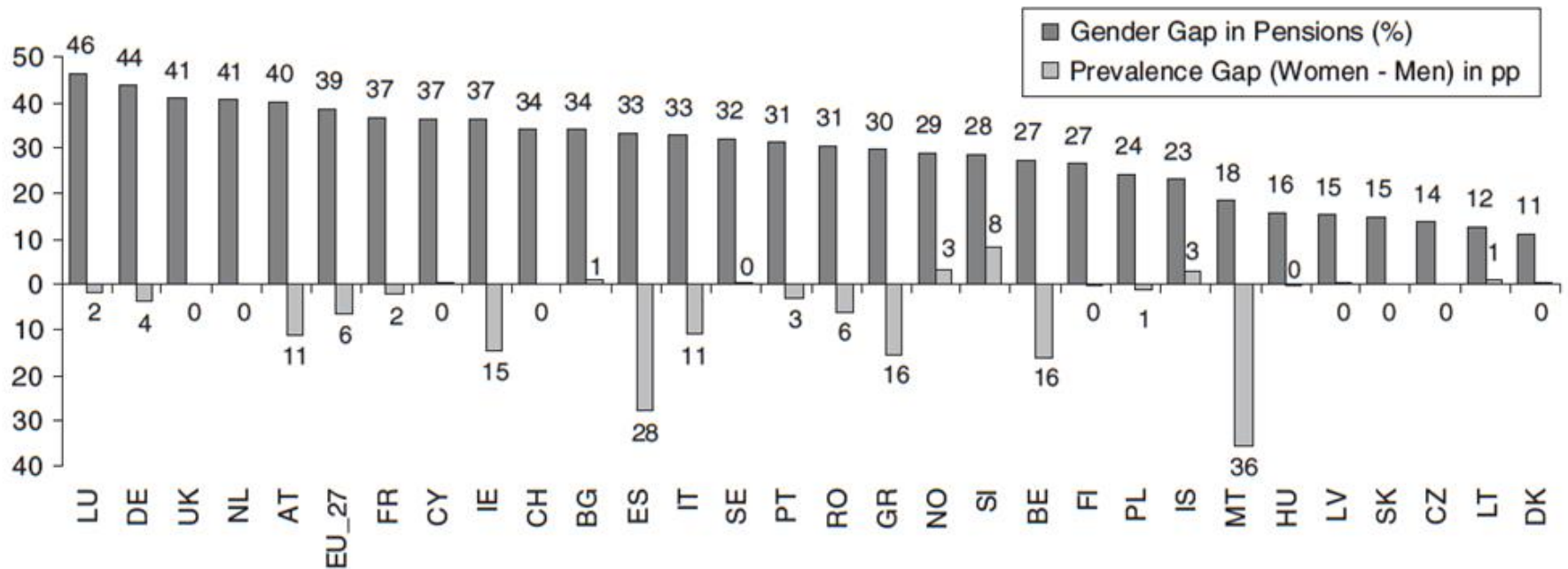
IL DIFFERENZIALE PENSIONISTICO DI GENERE IN EUROPA

- Ma la media non è uno stimatore robusto poiché è ampiamente influenzato dai valori estremi. Quindi si ricorre ad un'altra definizione di differenziale, stavolta calcolato con la mediana



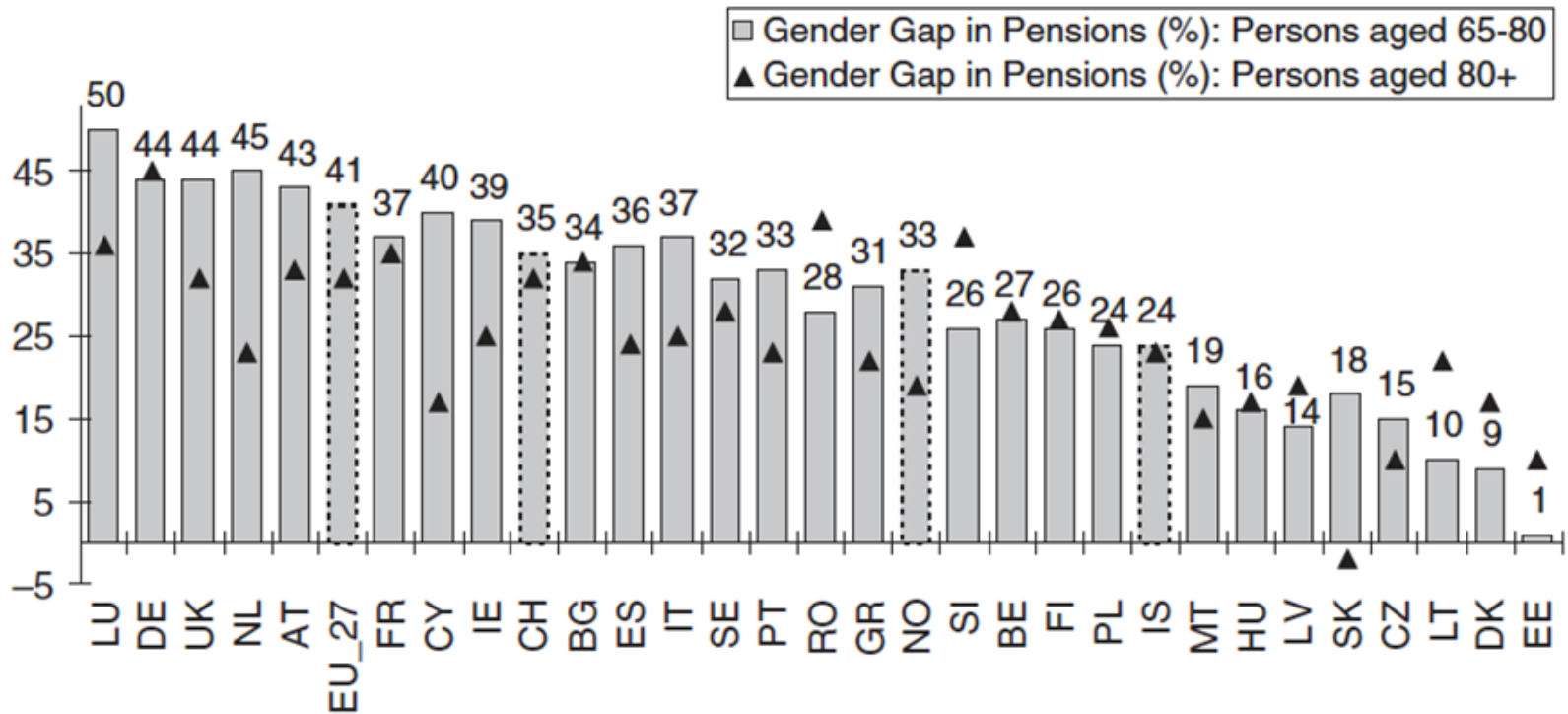
DIFFERENZIALE DI GENERE NEL TASSO DI COPERTURA IN EUROPA

- L'altro indicatore introdotto dalla Commissione Europea è il differenziale di genere nel tasso di copertura pensionistica (prevalence gap).



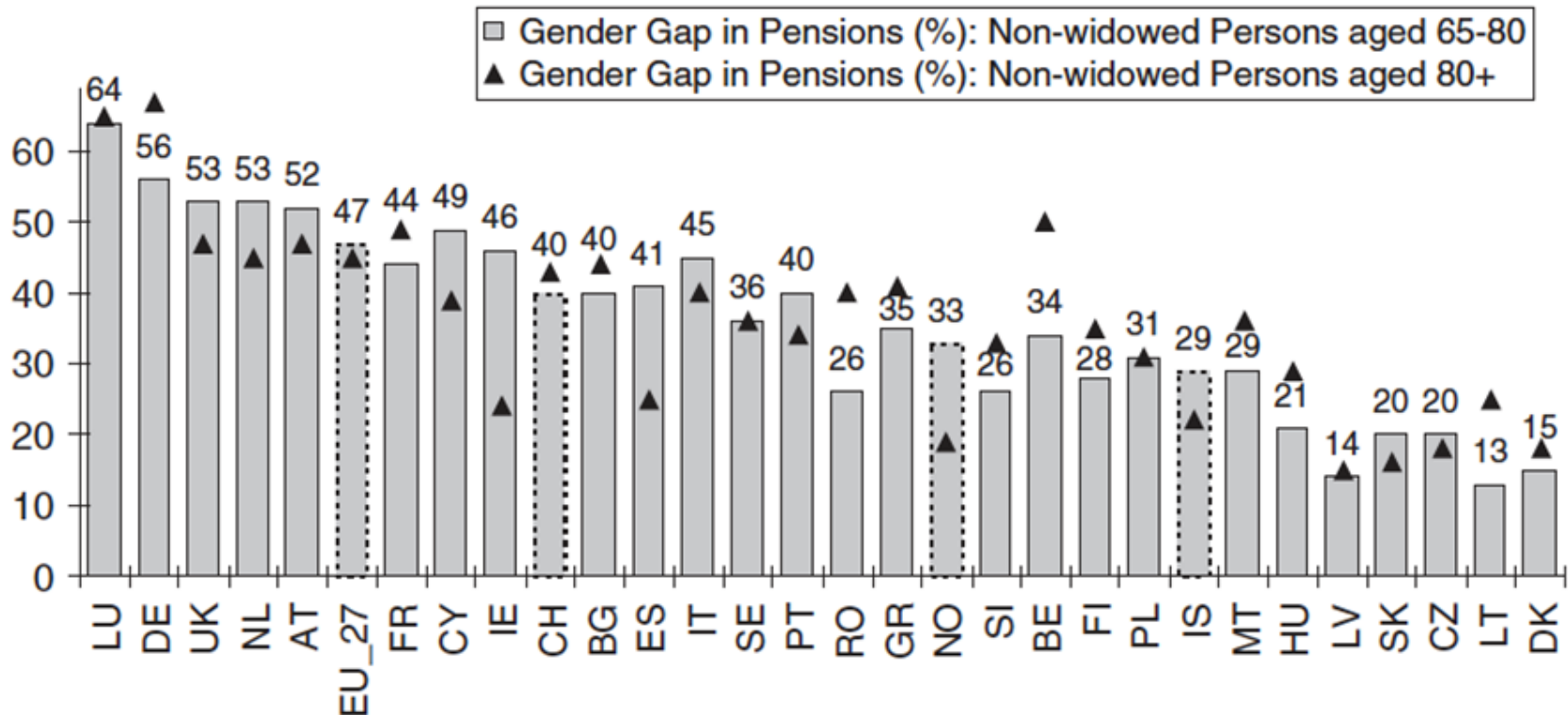
IL DIFFERENZIALE PER GRUPPI

- Figura 7.10: Differenziale di genere nei redditi da pensione nei paesi dell' UE. Analisi di gruppo. Gli istogrammi fanno riferimento al gruppo dei younger old (65-79 anni) e i triangoli ai livelli di differenziale di genere del gruppo oldest old (80+ anni)



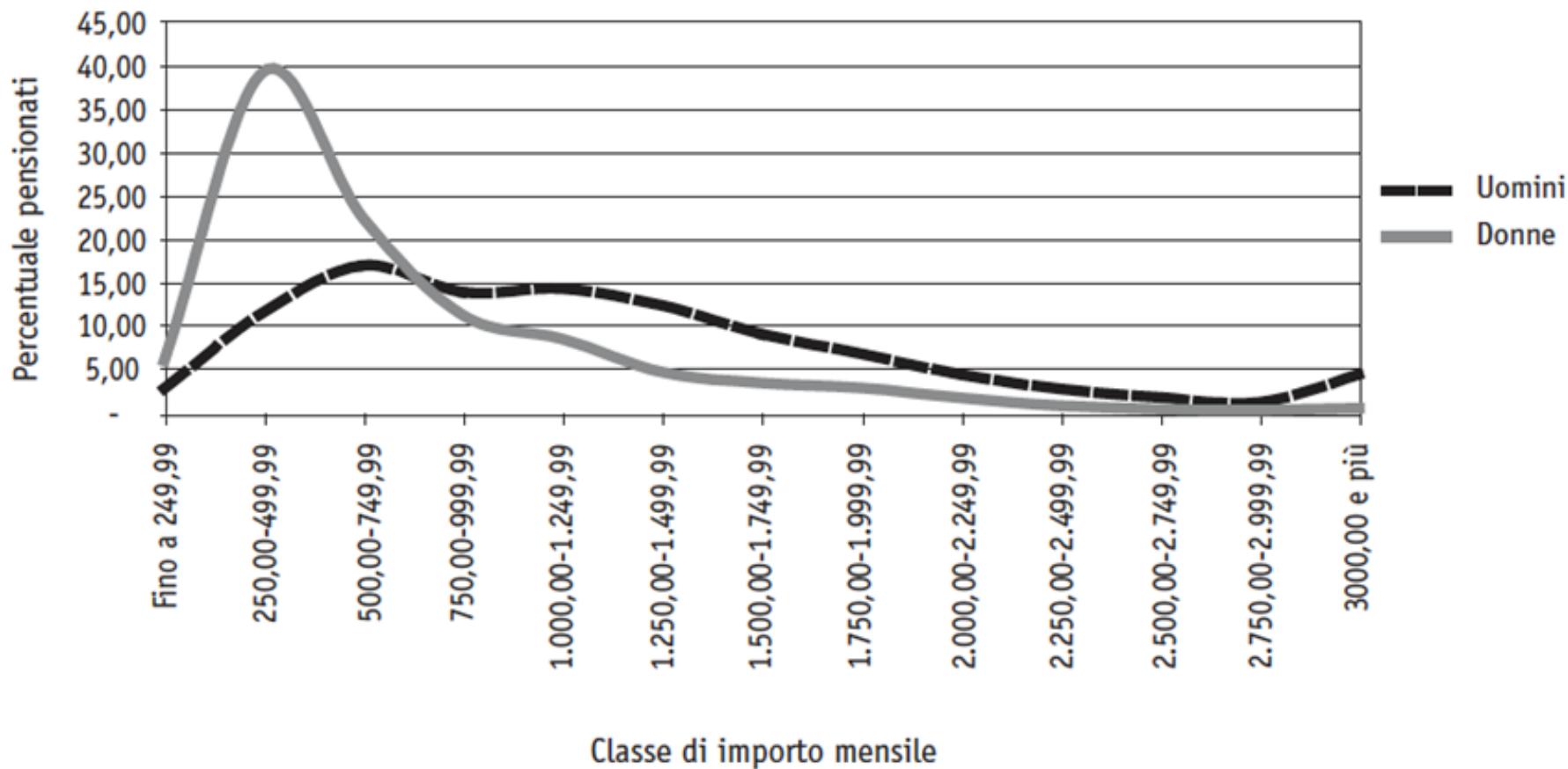
Pensioni di reversibilità

- Quasi tutti i sistemi pensionistici prevedono una pensione ai superstiti, ovvero una prestazione garantita al coniuge di un defunto che equivale parzialmente o interamente alla sua pensione lavorativa.



DIFFERENZE NEI REDDITI DA PENSIONE IN ITALIA

Italia



DIFFERENZE NEI REDDITI DA PENSIONE IN ITALIA

- *Tabella 7.5: Dati della distribuzione dei pensionati del nord, centro e mezzogiorno per classe d'importo*

Classi d'importo mensili (€)	Area geografica					
	Nord		Centro		Mezzogiorno	
	% Uomini	% Donne	% Uomini	% Donne	% Uomini	% Donne
<500	9.7	42	12.5	47	23.1	49.2
500-1000	27.4	34.5	30.7	29.4	35.6	33.8
>1000	62.9	23.5	56.8	23.6	41.3	17

DIFFERENZE NEI REDDITI DA PENSIONE IN ITALIA

Regione	Indicatori di disuguaglianza			
	Uomini		Donne	
	D80/D20	Coefficiente Gini (%)	D80/D20	Coefficiente Gini (%)
Piemonte	2.53	31.24	2.44	31.56
Valle D'Aosta	2.57	30.67	2.41	32.33
Lombardia	2.34	31.6	2.54	32.26
Trentino Alto Adige	3.01	33.12	2.35	31.36
Veneto	2.64	31.99	2.19	30.6
Friuli Venezia Giulia	2.63	32.09	2.42	32.36
Liguria	2.9	32.57	2.45	34.28
Emilia Romagna	2.59	31.81	2.4	30.62
Toscana	2.59	32.27	2.34	32.46
Umbria	2.99	33.99	2.3	32.56
Marche	2.99	34.46	2.06	30.48
Lazio	3.74	39.19	2.95	38.06
Abruzzo	3.38	37.68	2.06	32.66
Molise	3.2	39.12	1.55	29.39
Campania	3.78	38.64	2.03	34.38
Puglia	3.23	36.13	1.99	31.33
Basilicata	3.15	36.87	1.62	29.16
Calabria	3.4	37.82	1.99	31.17
Sicilia	3.4	38.43	2.18	35.55
Sardegna	3.44	36.64	2.3	33.71
Italia	3.08	35.03	2.35	33.02
Nord	2.59	31.95	2.44	31.78
Centro	3.2	36.57	2.51	34.97
Mezzogiorno	3.46	37.83	2.01	33.31

Riferimenti Bibliografici

- Bettio F., Tinios P, Betti G. (2013), *The Gender Gap in Pension in the EU*, European Network of Experts on Gender Equality
- Betti G., Bettio F., Georgiadis T., Tinios P. (2015) *Unequal Ageing in Europe*. Palgrave Macmillan.
- Camera dei deputati, (2015). *Pensione di vecchiaia e pensione anticipata nei Paesi Europei*. Documentazione e ricerche n. 185
- EUROSTAT – Statistics Explained (2018), *Gender pay gap statistic* https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics